

С 2015/3 – Среднесрочный план на 2014-2017 годы (пересмотренный)/
Программа работы и бюджет на 2016-2017 годы
Информационная записка № 3 – март 2015 года
Сокращение расходов на персонал – проводимый КМГС всесторонний пересмотр пакета
вознаграждения персонала

Резюме: В настоящей записке приводится информация относительно полномочий по изменению выплат и льгот для персонала, а также относительно возможностей уменьшения роста затрат на персонал мерами, принимаемыми Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций, Комиссией по международной гражданской службе (КМГС), руководящими органами ФАО и Генеральным директором ФАО. Здесь же описывается опыт, накопленный за два последних года. Значительное большинство выплат и льгот сотрудникам ФАО предусмотрены Общей системой ООН: ни руководящие органы ФАО, ни Генеральный директор не обладают полномочиями изменять их. Существенно изменить пакет вознаграждения можно лишь на основе реального диалога с Генеральной Ассамблеей ООН и КМГС, а также активного участия в проводимом в настоящее время всестороннем пересмотре пакета вознаграждения персонала.

1. Расходы на персонал составляют до 75 процентов бюджета Регулярной программы ФАО, на них приходится примерно такая же доля роста затрат за каждый двухгодичный период. На своей сессии в апреле 2013 года Совет "поручил Секретариату изыскать возможности для ограничения роста связанных с персоналом расходов"¹. Конференция (июнь 2013 года):

Подчеркнув важность усилий по сдерживанию роста расходов Организации на персонал, Конференция признала, что большая часть выплат и льгот для персонала ФАО определяется в рамках Общей системы ООН и утверждается в Нью-Йорке Комиссией по международной гражданской службе (КМГС) или Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций. Конференция призвала КМГС и Генеральную Ассамблею учитывать необходимость усилить бдительность в том, что касается увеличения расходов на персонал по всей Общей системе, особенно в контексте проводимого КМГС всестороннего пересмотра системы, а также настоятельно призвала Генерального директора обратиться с подобным призывом².

2. На своей недавней 157-й сессии, состоявшейся в марте 2015 года³, Финансовый комитет признал, что меры по экономии средств за счет повышения эффективности должны быть ориентированы на расходы на персонал, и, отметив, что большая часть таких расходов не находится в ведении Генерального директора, призвал в этой связи Секретариат следить за дискуссиями в КМГС, а членов ФАО – действовать через Пятый комитет Генеральной Ассамблеи ООН.

3. В настоящей записке расходы, связанные с персоналом, включают заработную плату, пенсию, субсидию на образование, выплаты, связанные с поездками, медицинское страхование и иные пособия, получаемые персоналом ФАО (категории специалистов и категории общего обслуживания)⁴.

I. Полномочия по изменению выплат и льгот персоналу

4. Значительное большинство выплат и льгот персоналу для организаций системы ООН определяются в рамках пакета вознаграждения Общей системы ООН, который, в свою очередь, утверждается Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций по рекомендациям Комиссии по международной гражданской службе (КМГС). В этой связи основными являются следующие две статьи Устава КМГС:

¹ CL 146/REP, пункт 9n)

² CL 2013/REP, пункт 106

³ CL 151/3, пункт 20i)

⁴ С 2015/3 ССП/ПРБ, пункты 146 -151, и Информационная записка №1



Статья 10

Комиссия выносит рекомендации Генеральной Ассамблее по вопросу о:

- a) широких принципах определения условий службы персонала;*
- b) шкале окладов и системе коррективов по месту службы сотрудников категории специалистов и выше;*
- c) пособиях и надбавках персоналу, которые определяются Генеральной Ассамблеей⁵;*
- d) оценке условий труда персонала.*

Статья 11

Комиссия устанавливает:

- a) методы, согласно которым следует применять принципы определения условий службы;*
- b) нормы надбавок и пособий, исключая пенсии и пособия и надбавки, указанные в статье 10; условия получения таковых и нормы расходов на официальные поездки;*
- c) классификацию мест службы в целях применения системы коррективов по месту службы.*

5. Кроме того, в соответствии со Статьей 12 своего Устава, Комиссия устанавливает соответствующие факты и представляет рекомендации по вопросам определения шкалы окладов персонала категории общего обслуживания и других категорий персонала, нанимаемого на местах.

6. В прилагаемой таблице указаны различные пособия и выплаты, предусмотренные Общей системой ООН, категории персонала, в отношении которых они применяются, а также полномочия, роль и функции КМГС, Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций, руководящих органов ФАО и Генерального директора ФАО в связи с изменением этих выплат и льгот.

7. Значительное большинство выплат и льгот сотрудникам ФАО предусмотрено Общей системой ООН. Ни руководящие органы ФАО, ни Генеральный директор не обладают полномочиями изменять их. Существенно изменить пакет вознаграждения можно лишь на основе реального диалога с Генеральной Ассамблеей ООН и КМГС и активного участия в проводимом в настоящее время всестороннем пересмотре.

II. Проводимый КМГС всесторонний пересмотр пакета вознаграждения персонала

8. В настоящее время КМГС проводит всесторонний пересмотр пакета вознаграждения персонала⁶. В рамках пересмотра КМГС установила все льготы и выплаты, которыми пользуется в настоящее время персонал, и сгруппировала их в пять следующих категорий:

- a) оклад, корректив по месту службы и субсидия на аренду жилья;
- b) надбавки на иждивенцев (супруг(а), дети, иждивенцы второй степени, субсидия на образование и т.д.);
- c) выплаты, связанные с отпусками (ежегодный, по болезни, официальные праздники и т.д.);
- d) надбавки за мобильность и работу в трудных условиях (субсидия при назначении на службу, перевозка имущества, надбавка за работу в опасных условиях, отпуск для отдыха и восстановления сил, надбавка за мобильность и т.д.);
- e) выплаты при прекращении службы (выходное пособие, субсидия на возвращение на родину и т.д.).

⁵ Надбавки на иждивенцев и за владение иностранным языком для персонала категории специалистов и выше, субсидия на образование, поездка в отпуск на родину, субсидия на репатриацию и выходное пособие.

⁶ ICSC/76/R.3 – Review of the common system compensation package

9. Отметив решение КМГС провести всесторонний пересмотр, Генеральная Ассамблея попросила Комиссию учитывать финансовое положение организаций, участвующих в Общей системе ООН, и их возможности по привлечению конкурентоспособного персонала. Окончательные выводы и рекомендации КМГС по итогам всестороннего пересмотра должны быть доложены Генеральной Ассамблее как можно скорее, но не позднее последнего квартала 2015 года.

10. Учитывая объем работы по проведению такого пересмотра, КМГС предложила разбить ее на несколько этапов, которые должны быть осуществлены в течение 2013-2015 годов (см. ниже).

11. Очевидно, что чем скорее будет завершен пересмотр, тем скорее появится возможность принять рекомендованные КМГС меры и утвердить их на уровне Генеральной Ассамблеи ООН. **Поэтому структурное ограничение роста связанных с персоналом расходов ФАО и других учреждений системы ООН может быть обеспечено лишь в том случае, если члены Генеральной Ассамблеи будут инициативно и заинтересованно способствовать своевременному принятию общесистемных мер.**

12. Две сессии КМГС, намеченные на март и июнь 2015 года, будут в значительной степени посвящены пересмотру пакета вознаграждения. Исходя из этого, представляется чрезвычайно важным, чтобы страны-члены ФАО как через свои столицы, так и через делегации в Нью-Йорке еще раз указали на необходимость **сдерживания затрат на персонал и упрощения системы**, что должно осуществляться в целях повышения общего потенциала практической деятельности ООН.

13. Уже принято решение заморозить выплаты пособий до опубликования результатов пересмотра пакета вознаграждения. Важно, чтобы страны-члены и далее поддерживали это решение вплоть до завершения пересмотра и чтобы разница в вознаграждении с компаратором – гражданской службой США – сократилась с сегодняшних 17,4% процента до 15 процентов.

14. Вопросы, ставшие предметом проводящегося пересмотра и подлежащие обсуждению на ближайших сессиях КМГС, а по результатам этих обсуждений – включению в окончательные рекомендации для обсуждения Пятым комитетом, затрагивают ряд аспектов, по которым необходима поддержка стран-членов. В частности, как представляется, достигнут консенсус в отношении необходимости введения единой унифицированной шкалы окладов. Унифицированная шкала окладов позволит исключить из состава заработной платы надбавки для сотрудников, имеющих иждивенцев. Их должны заменить выплаты на иждивенцев, как это предусмотрено для гражданской службы-компаратора. Изменение шкалы окладов отразится и на других элементах. В частности, изменятся расчетная база для начисления пенсий, размеры валовых окладов и оценка условий труда персонала, размеры выходных пособий и субсидий на репатриацию. Все это должна обсудить КМГС.

15. Таким образом, необходима поддержка по ряду вопросов, которые Комиссия будет обсуждать в ближайшем будущем:

- a) **Повышение оклада в рамках класса должности (WIGSI) должно осуществляться на двухгодичной основе и должно быть привязано к показателям эффективности работы** (в настоящее время оклады повышаются ежегодно). При этом данный шаг не стоит связывать с обязательством направить средства, сэкономленные за счет увеличения периода повышения окладов, на выплаты в рамках схем поощрений и вознаграждений. Такой подход соответствует существующему пониманию, что применение WIGSI и механизмов поощрения (после найма на работу, в продолжение карьеры с учетом стажа и эффективности работы) надлежит передать в исключительное ведение отдельных организаций. При этом соответствующие вопросы должны решаться в широких границах механизма, определенного КМГС.
- b) **Субсидии на образование: необходимо упростить систему и сделать ее менее затратной**, для чего следует сократить расходы по этим субсидиям. В частности, КМГС предлагает ограничить допустимые расходы позициями, непосредственно относящимися к затратам на

поступление в учебное заведение и обучение, а в местах службы, отличных от штаб-квартиры – еще и затратами на пансион. ФАО поддерживает данную точку зрения: в рамках субсидии на образование организации не должны оплачивать транспортные расходы и расходы на обеды.

- c) **Выплаты, связанные с переводом на другое место службы.** Следует обсудить различные варианты компенсации расходов на переезд, в том числе обязательные или необязательные разовые выплаты. Обязательные разовые выплаты для покрытия расходов на переезд могут повлечь за собой увеличение затрат, поэтому были высказаны предложения сгруппировать различные выплаты, положенные при переводе на другое место службы, и осуществлять разовую выплату, покрывающую, в частности, расходы на переезд (сумма покрытия расходов на переезд в настоящее время пересматривается). Такой вариант мог бы обеспечить не только сокращение затрат, но и упрощение административных процессов. С другой стороны, до сих пор неясно, каким будет результат в финансовом плане.
- d) **Надбавки за мобильность и работу в трудных условиях** – упрощение процессов. В настоящее время насчитывается девять вариантов выплат и льгот за работу на местах и шесть возможных категорий мест службы в зависимости от трудности условий. Упрощение **системы надбавок и выплат позволило бы обеспечить экономию средств везде, за исключением мест службы с наиболее тяжелыми условиями, а также упростить классификацию мест службы по степени тяжести условий, а именно свести шесть существующих категорий в три новые.**

16. В целом же странам-членам предлагается, вернувшись к резолюции 7/2013 Конференции, еще раз призвать Генеральную Ассамблею учитывать необходимость усилить бдительность в том, что касается увеличения расходов на персонал по всей системе ООН, особенно в контексте проводимого КМГС пересмотра.

III. Меры, уже принятые Генеральным директором

17. Как указывается в прилагаемой таблице, существуют определенные категории связанных с персоналом расходов, которые находятся в ведении ФАО. В течение последних трех лет Генеральный директор предпринял определенные шаги по некоторым из этих категорий с целью сокращения связанных с персоналом расходов, в частности, в отношении субсидии на аренду жилья и ограничения расходов на официальные поездки.

18. Положения, регламентирующие предоставление субсидии на аренду жилья, были пересмотрены в начале 2013 года. Предполагается, что с переходом на более жесткие условия предоставления такой субсидии в перспективе может быть достигнуто, хотя и небольшое, сокращение расходов в целом по системе субсидирования арендной платы. Так, права на получение субсидии лишены вновь принятые на работу сотрудники, ранее проживавшие по месту службы, а также лица, имеющие по месту службы достаточное собственное жилье. Установлены также более жесткие условия предоставления субсидии на аренду жилья в форс-мажорных обстоятельствах.

19. Кроме того, был пересмотрен максимальный разумный уровень арендной платы для персонала, проживающего в Риме. Максимальный уровень арендной платы определяется теперь не в зависимости от класса сотрудников, а в зависимости от размера их семей. Это изменение соответствует подходу, применяемому в городах, где расположены штаб-квартиры других организаций, входящих в Общую систему ООН. Оно обеспечивает более правильное применение механизма субсидирования арендной платы и позволяет увеличить финансовую помощь тем сотрудникам, кто нуждается в более просторном жилье не в силу своего класса, а в силу числа признанных иждивенцев.

20. Повсюду в Организации принимаются меры по сдерживанию и сокращению расходов на официальные поездки. Например, сотрудники категории Д1 и выше получают теперь не повышенные,

как раньше, а обычные суточные. Кроме того, изменились правила поездок бизнес-классом: затраты времени в пути должны составлять не девять, а, как минимум, двенадцать часов.

21. В плане социального обеспечения и, в частности, медицинского страхования ожидается, что новый договор медицинского страхования, действующий с 1 января 2015 года, позволит добиться определенной экономии, причем, поскольку договор предполагает фиксированный размер страховой премии в течение первых трех лет, экономия средств будет иметь место на протяжении всего этого периода.

22. Хотя порядок накопления дней ежегодного отпуска определяется КМГС, Генеральный директор имеет право определять условия функционирования этого механизма. ФАО уже добилась экономии средств, сократив максимальную продолжительность неиспользованного ежегодного отпуска, за который при увольнении выплачивается компенсация, с 60 до 30 дней.

23. Работа по сокращению затрат, связанных с персоналом, будет оставаться важнейшим фактором достижения более сбалансированного распределения расходов в ФАО. Генеральный директор твердо намерен решить эту задачу. Ключевую роль здесь призваны сыграть решения членов Организации, в частности, в контексте всестороннего пересмотра, проводимого в настоящее время КМГС и Генеральной Ассамблеей.

Льготы и выплаты персоналу, предусмотренные Общей системой ООН		ПОЛНОМОЧИЯ			
Льгота/ выплата	Имеющие право категории персонала	Комиссия по международной гражданской службе (КМГС)	Генеральная Ассамблея ООН	Руководящие органы ФАО	Генеральный директор ФАО
ОКЛАДЫ И СОПУТСТВУЮЩИЕ НАДБАВКИ					
Шкалы окладов	Сп. и ОО	Рекомендует шкалу	Утверждает для категории специалистов	Должны объявить о введении в действие	Должен ввести в действие шкалы окладов, рекомендованные КМГС и утвержденные ГА ООН
Корректив по месту службы	Сп.	Определяет уровень для каждого места службы	-	-	Должен ввести в действие корректив по месту службы, установленный КМГС
Субсидия на аренду жилья	Сп.	Определяет большинство условий и сумму	-	-	Должен применять условия КМГС. Имеет право определять разумные условия аренды, например, привязывая надбавку к классу или к размеру семьи, а также устанавливать максимальный разумный размер арендной платы для Рима
Надбавка за знание иностранного языка	ОО	Определяет условия и сумму	-	-	Должен применять размер надбавки, установленный КМГС. ФАО не выплачивает эту надбавку сотрудникам категории специалистов

Льготы и выплаты персоналу, предусмотренные Общей системой ООН		ПОЛНОМОЧИЯ			
Льгота/ выплата	Имеющие право категории персонала	Комиссия по международной гражданской службе (КМГС)	Генеральная Ассамблея ООН	Руководящие органы ФАО	Генеральный директор ФАО
Надбавка за работу во внеурочное и ночное время	Сп. и ОО (внеурочное время), ОО (ночное время)	Определяет условия	-	-	Должен следовать нормам КМГС. Имеет право определять способ компенсации (например, путем предоставления отгулов).
Специальная должностная надбавка (не учитываемая при начислении пенсии надбавка, выплачиваемая сотрудникам, которым в течение продолжительного времени приходится выполнять обязанности по более высокой должности)	Сп. и ОО	Определяет условия и сумму	-	-	Должен следовать нормам КМГС.
Надбавка на иждивенцев	Сп. и ОО	Определяет условия и сумму	Утверждает для категории специалистов	-	Должен следовать нормам КМГС и ГА ООН
Субсидия на образование	Сп. и ОО (граждане других стран)	Определяет условия и сумму	Утверждает	-	Должен следовать нормам КМГС и ГА ООН

Льготы и выплаты персоналу, предусмотренные Общей системой ООН		ПОЛНОМОЧИЯ			
Льгота/ выплата	Имеющие право категории персонала	Комиссия по международной гражданской службе (КМГС)	Генеральная Ассамблея ООН	Руководящие органы ФАО	Генеральный директор ФАО
Льготы и выплаты, связанные с поездками персонала, переводом на новое место службы и мобильностью					
Суточные	Сп. и ОО	Дает рекомендации в отношении размера суточных	-	-	Обычно применяются нормы КМГС, однако Генеральный директор имеет право устанавливать специальные суточные.
Надбавки за мобильность и работу в трудных условиях	Сп. и ОО (граждане других стран)	Определяет условия и сумму	Утверждает суммы	-	Должен следовать нормам КМГС и ГА ООН.
Субсидия при назначении на службу	Сп. и ОО (граждане других стран)	Определяет условия и сумму	-	-	Должен следовать нормам КМГС.
Расходы по перевозке домашнего имущества	Сп. и ОО (граждане других стран)	Определяет большую часть условий, а также ограничения по весу и объему	-	-	Должен следовать нормам КМГС. Имеет право определять практические условия, например, выплату единовременного пособия вместо организации перевозки.
ОТПУСКА					
Ежегодный отпуск	Сп. и ОО	Определяет условия	-	-	Должен следовать нормам КМГС.
Поездка в отпуск на родину	Сп. и ОО (граждане других стран)	Определяет большую часть условий	Утверждает	-	Должен следовать нормам КМГС и ГА ООН. Имеет

Льготы и выплаты персоналу, предусмотренные Общей системой ООН		ПОЛНОМОЧИЯ			
Льгота/ выплата	Имеющие право категории персонала (стран)	Комиссия по международной гражданской службе (КМГС)	Генеральная Ассамблея ООН	Руководящие органы ФАО	Генеральный директор ФАО
					право определять порядок выплаты единовременного пособия.
Отпуск по болезни	Сп. и ОО	Определяет условия	-	-	Должен следовать нормам КМГС. Имеет право определять порядок предоставления
Отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком, предоставляемый отцу, и отпуск, связанный с усыновлением/удочерением	Сп. и ОО	Определяет условия	-	-	Должен следовать нормам КМГС.
Специальный отпуск	Сп. и ОО	Определяет условия	-	-	Должен следовать нормам КМГС. Имеет право определять порядок предоставления (в т.ч. определять, будет это оплачиваемый или неоплачиваемый отпуск).
Официальные праздники	Сп. и ОО	Определяет количество (10 в год)	-	-	Должен следовать нормам КМГС.
ВЫПЛАТЫ ПРИ ПРЕКРАЩЕНИИ СЛУЖБЫ					
Компенсация за неиспользованный ежегодный отпуск	Сп. и ОО	Определяет условия и максимальное количество оплачиваемых дней	-	-	Должен следовать нормам КМГС, однако имеет право определять количество дней .
Субсидия на репатриацию	Сп.	Определяет условия	Утверждает	-	Должен следовать нормам КМГС и ГА ООН.

Льготы и выплаты персоналу, предусмотренные Общей системой ООН		ПОЛНОМОЧИЯ			
Льгота/ выплата	Имеющие право категории персонала	Комиссия по международной гражданской службе (КМГС)	Генеральная Ассамблея ООН	Руководящие органы ФАО	Генеральный директор ФАО
Выходное пособие	Сп. и ОО	Определяет условия	Утверждает	-	Должен следовать нормам КМГС и ГА ООН.
Субсидия в связи с прекращением службы	ОО	Определяет условия (только для Рима и Вены)	-	-	Должен следовать нормам КМГС.
СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ					
Медицинское страхование	Сп. и ОО	Этот вопрос не рассматривается непосредственно в Уставе КМГС. Однако в 80-е и затем 90-е годы ГА поручала КМГС провести общесистемный обзор и сопоставить расходы персонала в различных учреждениях. Пересмотр пакета вознаграждения, проводимый в настоящее время КМГС, не касается медицинского страхования	История вопроса приводится в колонке "КМГС". В последние годы ГА ООН рассматривала вопросы медицинского страхования лишь применительно к самой ООН	Утверждают ассигнования посредством ПРБ	Имеет право определять параметры системы, хотя нынешняя система медицинского страхования охватывает также ВПП, МФСР и ИККРОМ. Генеральный директор получает рекомендации в отношении параметров системы от Совместного консультативного комитета, в котором участвует Организация, а также от органов, представляющих интересы сотрудников и пенсионеров.
Компенсация в связи гибелью, получением травмы или заболеванием при исполнении служебных обязанностей	Сп. и ОО	Этот вопрос не фигурирует непосредственно в Уставе, Комиссия не рассматривала его. Пересмотр пакета вознаграждения, проводимый в настоящее время КМГС, не касается этого вопроса	Рассматривает только систему ООН, которая регламентируется Правилами о	Утверждают ассигнования посредством ПРБ	Имеет общие полномочия по созданию механизма. Механизм ФАО

Льготы и выплаты персоналу, предусмотренные Общей системой ООН		ПОЛНОМОЧИЯ			
Льгота/ выплата	Имеющие право категории персонала	Комиссия по международной гражданской службе (КМГС)	Генеральная Ассамблея ООН	Руководящие органы ФАО	Генеральный директор ФАО
			персонале ООН. Об изменениях следует информировать ГА ООН		основан на механизме Секретариата ООН, описанном в Приложении D к Правилам о персонале ООН. Рекомендуется согласовать условия в рамках Общей системы, руководствуясь нормами ООН.
Пенсии	Сп. и ОО	Устанавливает условия и пенсионные права в привязке к условиям Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций	Утверждает	-	Должен следовать нормам КМГС и ГА ООН.